



FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de Administración

“EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL
DESEMPEÑO LABORAL EN UNA EMPRESA DE
PRODUCTOS QUÍMICOS EN EL DEPARTAMENTO DE
LA LIBERTAD, 2019”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Br. Muriel Stephanie Fernandez Mori
Br. Ubildor Maldonado Cubas

Asesor:

Mg. Luigi Vatslav Cabos Villa

Trujillo - Perú

2020

DEDICATORIA

El presente trabajo de investigación lo dedicamos primeramente a Dios, por ser el inspirador y por darnos fuerza para perseverar en el proceso de obtener uno de nuestros anhelos más deseados.

Y a todas aquellas personas que nos han apoyado y han contribuido para que el desarrollo del trabajo se realice con éxito, especialmente a las personas que nos abrieron las puertas, compartiendo sus conocimientos con nosotros.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos primeramente a Dios por bendecirnos y guiarnos a lo largo de nuestras vidas, y ser nuestra fuente de fortaleza en tiempos de debilidad.

Gracias a nuestros padres: Luis y Agustín, Alina y Orfelina por ser los principales causantes de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Y agradecemos a nuestros docentes y coordinador de la Facultad de Negocios, carrera de Administración de la Universidad Privada del Norte, por haber compartido sus conocimientos a lo largo de la preparación de nuestra profesión, de manera especial, Mg. Luigi Vatslav Cabos Villa asesor de nuestro trabajo de investigación quien ha guiado con su paciencia, y su rectitud como docente.

Tabla de contenidos

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO	3
ÍNDICE DE TABLAS	5
ÍNDICE DE FIGURAS	6
RESUMEN	7
ABSTRACT	8
CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN.....	9
CAPÍTULO II. METODOLOGÍA.....	21
CAPÍTULO III. RESULTADOS.....	32
CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES	50
REFERENCIAS.....	55
ANEXOS.....	58

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Cuadro de Operacionalización de variables
Tabla 2: Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC
Tabla 3: Dimensiones de evaluación del instrumento para medir el desempeño laboral
Tabla 4: Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir el clima organizacional
Tabla 5: Estadísticas de total de elemento
Tabla 6: Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral
Tabla 7: Estadísticas de total de elemento
Tabla 8: Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Realización Personal
Tabla 9: Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Involucramiento laboral
Tabla 10: Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Supervisión.
Tabla 11: Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Comunicación
Tabla 12: Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Condiciones Laborales
Tabla 13: Análisis de la variable independiente Clima Organizacional
Tabla 14: Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Motivación
Tabla 15: Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Responsabilidad
Tabla 16: Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Liderazgo y trabajo en equipo
Tabla 17: Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Formación
Tabla 18: Análisis de la variable dependiente Desempeño laboral
Tabla 19: Tabla de contingencia del clima organizacional y el desempeño laboral
Tabla 20: Hipótesis del clima organizacional y el desempeño laboral
Tabla 21: Prueba de correlación entre realización personal y desempeño laboral
Tabla 22: Prueba de correlación entre involucramiento personal y el desempeño laboral
Tabla 23: Prueba de correlación entre la supervisión y el desempeño laboral
Tabla 24: Prueba de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral
Tabla 25: Prueba de correlación entre las condicionales laborales y el desempeño laboral
Tabla 26: Matriz de consistencia

ÍNDICE DE FIGURAS

- Figura 1: Diagrama de diseño correlacional
- Figura 2: Gráfica de porcentajes de la dimensión Realización Personal
- Figura 3: Gráfica de porcentajes de la dimensión Involucramiento laboral
- Figura 4: Gráfica de porcentajes de la dimensión Supervisión
- Figura 5: Gráfica de porcentajes de la dimensión Comunicación
- Figura 6: Gráfica de porcentajes de la dimensión Condiciones Laborales
- Figura 7: Gráfica de porcentajes de la variable independiente Clima organizacional
- Figura 8: Gráfica de porcentajes de la dimensión Motivación
- Figura 9: Gráfica de porcentajes de la dimensión Responsabilidad
- Figura 10: Gráfica de porcentajes de la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo
- Figura 11: Gráfica de porcentajes de la dimensión Formación
- Figura 12: Gráfica de porcentajes de la variable dependiente Desempeño laboral

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue establecer el nivel de relación existente entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de Productos Químicos, la muestra fue de tipo no probabilística conformada por los 25 colaboradores de la empresa. La metodología de la investigación es de tipo no experimental, con diseño transeccional correlacional y con enfoque cuantitativo. La encuesta consistió en 2 cuestionarios con escala tipo Likert; 50 ítems para la variable independiente con un valor de Alfa de Cronbach de 0.997 y 28 ítems para la variable dependiente con valor de Alfa de Cronbach de 0.978. Finalmente, los resultados arrojaron un Rho de Spearman = 0.903 y un valor de significancia (bilateral) de 0.000, dicho valor es menor al nivel de significancia de 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se acepta la hipótesis de los investigadores. Por lo tanto, se considera una correlación positiva muy fuerte, es decir, existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores en una empresa de Productos Químicos, del departamento La Libertad, 2019.

Palabras clave: clima organizacional, desempeño laboral, productos químicos

ABSTRACT

The general objective of the research was to establish the level of relationship between the organizational climate and the job performance of the workers of the company Productos Quimicos, The sample was of a non-probabilistic type made up of the 25 collaborators of the company. The research methodology is non-experimental, with a correlational transectional design and a quantitative approach.. The survey consisted of 2 questionnaires with a Likert-type scale; 50 items for the independent variable with a Cronbach's Alpha value of 0.997 and 28 items for the dependent variable with a Cronbach's Alpha value of 0.978. Finally, the results showed a Spearman's Rho = 0.903 and a significance value (bilateral) of 0.000, which value is less than the significance level of 0.05 ($0.000 < 0.05$), so the researchers' hypothesis is accepted. Therefore, it is considered a very strong positive correlation, that is, there is a significant relationship between the organizational climate and the job performance of the workers of the company Productos Quimicos, from the La Libertad department, 2019.

Key words: organizational climate, job performance, chemical products

CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Para la directores de recursos humanos y para los administradores en general, es vital tener sus procesos bajo control y alineados con la estrategia empresarial para el logro de los objetivos de la organización; pero también es importante generar un clima organizacional óptimo, que permita mantener a los colaboradores altamente motivados y comprometidos y que este se vea reflejado en altos indicadores de desempeño individuales y a nivel de todas las áreas operativas (Cubillos, Velásquez, & Reyes, 2014).

El diario Gestión (2019) realizó una encuesta a 355 empresarios peruanos para conocer las principales características del clima organizacional de sus respectivas empresas, concluyendo que los valores compartidos son la principal evidencia de la cultura empresarial en sus ambientes de trabajo, muy por encima de las creencias y los hábitos. Con respecto a los valores, se encontró que el compromiso es el valor más importante de todos. Finalmente, siendo el compromiso valor más importante, se concluyó que la cultura está alineada con la visión y misión de la organización.

En los últimos años, el clima dentro de las organizaciones ha tenido mayor relevancia para los colaboradores, hasta el punto de convertirse en unos de los factores que pueden determinar su permanencia en una empresa. Una de las herramientas para medir cómo se sienten los trabajadores y cuáles son sus percepciones sobre la empresa son las encuestas de clima laboral. Al respecto, el diario Gestión (2019), evidenció que, en el Perú, menos del 50% de las empresas aplica acciones para mejorar el clima dentro de sus colaboradores.

El problema de investigación se centra en una empresa de Productos Químicos en el departamento de la Libertad.

El sector económico de productos Químicos tiene una participación importante en el Departamento de la Libertad, pero se ha visto afectado en la disminución de su

crecimiento por la crisis política existente en el Perú, creando una incertidumbre en los trabajadores, a pesar de que existe un mercado con alta demanda.

En la empresa en estudio, se ha identificado un mal clima laboral en la organización que afecta el desempeño laboral de los colaboradores en el desarrollo de sus objetivos en la empresa, para ello se entrevistó al Gerente de recursos humanos de la empresa en estudio quien nos mencionó que efectivamente el mal clima laboral se debe a los continuos ceses de trabajadores por reestructuración de la organización, además de otras causas tal como se demuestra en el Anexo 05.

La problemática de la presente investigación es la preocupación que tienen los líderes empresariales en el sector privado, al descubrir falencias, debilidades y aspectos negativos del clima organizacional que tienen influencia en desempeño laboral.

En los últimos 3 años el ambiente de trabajo y la conducta del personal, han influido en el desempeño laboral y en la productividad. Existe una disminución gradual de la producción de los trabajadores en relación a periodos anteriores, obteniendo una disminución de resultados en ventas del -3.2% en el año 2018 respecto al año 2017 y de un -7.5% en el 2019 respecto al 2018 (Anexo N° 06). Todo ello a raíz de la reestructuración masiva, un mal liderazgo por parte de la alta Gerencia , incumplimiento de promesas a los trabajadores, así como favoritismos al momento de realizar un ascenso, donde no se cumple con lo descrito en el MOF, lo que conllevó a la creación del sindicato de trabajadores con finalidad de exigir el cumplimiento de los beneficios y mejoras salariales, que desencadenó conflictos entre grupos de sindicalizados y no sindicalizados, como consecuencia ha generado incertidumbre y mal clima organizacional.

Zans, (2017) en su tesis de maestría se planteó el objetivo describir el Clima Organizacional, identificar el desempeño laboral que existe, y evaluar la relación entre Clima

Organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores. Su investigación fue desarrollada con un enfoque cuantitativo y cualitativo de tipo descriptivo - explicativo. Se tomó una muestra 59 trabajadores. Se aplicó la técnica de la entrevista y como instrumento un cuestionario. Los resultados obtenidos indican que el clima organizacional en la empresa es en gran medida de optimismo y entusiasmo, por lo cual se considera entre medianamente favorable y desfavorable, el mejoramiento del clima organizacional incidiría de manera positiva en el desempeño laboral de los trabajadores de la facultad. Se considera urgente motivar a las autoridades, jefes, responsables de áreas de trabajar en contribuir a lograr un clima organizacional favorable y óptimo para alcanzar los niveles de entusiasmos y orgullo, además se debe constituir de manera permanente en las consultas, escuchar opiniones y sugerencias de la comunidad universitarias, las cuales se deben canalizar a través de los dirigentes y convertirlas en propuestas en los consejos universitarios, al mismo tiempo elevar el desempeño laboral en la facultad, motivando y generado un ambiente propicio para la productividad, evitar en gran medida la toma de decisiones individuales y fortalecer la toma de decisiones colectivas.

En esta investigación, se evidencia claramente la influencia significativa del clima organizacional en el desempeño de sus trabajadores, esto principalmente por las malas prácticas de gestión humana que tiene la empresa en estudio. Esto nos da luces para analizar dichas variables y tener mejores conclusiones en nuestro estudio.

Vizcaino (2013) en su tesis titulada "Diagnóstico y plan de mejora de clima organizacional de la empresa UPDATECOM de la ciudad de Quito", tuvo como objetivo evaluar el clima organizacional actual de la empresa UPDATECOM proponer una mejora para elevar la satisfacción de los trabajadores e influya positivamente en su desempeño. Asimismo, identificar los motivos que influyen en el comportamiento y que no permite tener un óptimo clima organizacional. Esta investigación fue desarrollada con el método de tipo

descriptivo debido al estudio que se busca en este trabajo de investigación. Se concluye que

la empresa se debe mejorar el clima organizacional y la satisfacción de los empleados para lograr una mayor competencia en el mercado. Además, a través de los resultados obtenidos del clima organizacional se pudo ultimar que la insatisfacción de los trabajadores impacta negativamente en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa.

Esta investigación nos brinda información, no sólo del impacto negativo del clima organizacional en el desempeño, sino que vas más allá de ello, perjudicando el compromiso de los trabajadores y por ende en la competitividad de la empresa a nivel de mercado.

Uría (2011) en su tesis titulada "El clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato", tuvo como objetivo determinar la influencia del clima organizacional en el desempeño de sus colaboradores. El estudio fue de tipo descriptivo, explicativa, correlacional. Trabajó con una muestra de 36 personas, todos ellos trabajadores de la empresa en estudio. Utilizó como técnica la entrevista y como instrumento el cuestionario. Al autor concluyó que, existe inconformidad de los trabajadores respecto al clima organizacional en la empresa, así como desmotivación, percepción de un liderazgo autocrático y no prevalece el trabajo en equipo. Todo estas causas hacen que el clima sea percibido como bajo o malo y tiene un impacto negativo en el desempeño de los trabajadores que no permite el logro de los objetivos planteados por el gerente de dicha empresa.

Este trabajo evidencia que una de las principales causas del bajo desempeño laboral es las malas prácticas de liderazgo. Esto indica que para generar un buen clima organizacional, todos los líderes (gerentes, jefes, supervisores, etc.) deben mejorar sus habilidades blandas como liderazgo, trabajo en equipo, escucha activa y colaboración. Con ello lograrán un mejor clima dentro de los equipos de trabajo, una mejor percepción hacia ellos y los

colaboradores adoptarán una mejor actitud y compromiso con la empresa, elevando su desempeño laboral.

Huamani, (2019) en su tesis de pregrado “Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transportes Marver S.A.C. de Los Olivos, 2019” se planteó como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la citada empresa de transporte. La investigación fue aplicada, con una muestra conformada por 50 trabajadores a quienes se aplicó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario con una escala de tipo Likert. La autora concluyó que existe relación positiva fuerte entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transportes Marver S.A.C. Asimismo, se evidenció una relación positiva moderada entre el clima organizacional sobre la dimensión eficiencia de los trabajadores y una relación positiva moderada entre el clima y la dimensión productividad de los trabajadores.

En esta investigación, el autor utilizó un instrumento estandarizado, lo que garantiza un mejor resultado en su aplicación y tratamiento de la información recogida. Para la presente investigación también se utilizó un instrumento estandarizado denominado CL-SPC con 50 ítems y que evalúa 5 factores o dimensiones del clima organizacional.

Durand (2018) en trabajo de investigación titulado “Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de Autoland en la sede La Victoria, año 2017”, tuvo como objetivo establecer la relación que existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Autoland. La investigación fue de tipo cuantitativa con un diseño no experimental y correlacional. Trabajó con una muestra de 30 vendedores a quienes se les aplicó un cuestionario como instrumento de recolección de datos. El autor concluyó que un 59% de vendedores demuestran un desempeño laboral que debe mejorar, asimismo, un 26.7% trabaja con bajo desempeño laboral y 33.37% está por

mejorar, es decir se tiene un 60% de los vendedores presenta un desempeño laboral

inadecuado para el normal desenvolvimiento de las actividades en dicha empresa.

Esta investigación nos proporciona información valiosa respecto a la variable de desempeño laboral. Asimismo, se corroboró que también el autor utilizó el cuestionario estandarizado CL-SPC para medir el clima organizacional.

Ninahuanca (2017) en su tesis de pregrado "Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho", tuvo como objetivo establecer la relación existente entre el clima organizacional el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa. El método utilizado fue de tipo descriptivo correlacional, con un diseño no experimental transversal. Trabajaron con una muestra de 30 colaboradores a quienes se les aplicó 2 cuestionarios como instrumentos. El autor concluyó que existe una correlación moderada entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los trabajadores.

En esta investigación, el autor utilizó un instrumento estandarizado para medir la variable independiente de clima organizacional, denominado CL-SPC con 50 ítems y que evalúa 5 factores o dimensiones del clima organizacional; lo que garantiza un mejor resultado en su aplicación y tratamiento de la información recogida.

Calderón (2016) en su trabajo de investigación titulado "Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información", tuvo como objetivo determinar el perfil de clima organizacional de una empresa de tecnología de la información en Lima y establecer las dimensiones del clima organizacional según la edad. El método que se utilizó en esta investigación es el método descriptivo, con el objetivo de determinar el clima organizacional acomodándolo a la realidad presente de la empresa de esta investigación, y proponiendo estrategias para identificar los componentes de la variable según tiempo en la empresa y edad. Se pudo concluir que es importante fortalecer en las dimensiones que tienen

puntuaciones bajas: condiciones laborales y autorrealización. Asimismo, se necesita ocuparse en la comunicación entre jefes y subordinados y entre proyectos dentro de la empresa de tecnología de la información. En relación a la variable autorrealización, los trabajadores no perciben línea de carrera ni desarrollo profesional en la empresa.

Esta investigación nos permite inducir que es importante fortalecer las condiciones laborales y autorrealización, así mismo ocuparse en la comunicación entre jefes y subordinados dentro de la empresa, para lograr un mayor compromiso y un mejor desempeño de los colaboradores.

En la tesis de Huamani (2015) titulada "El clima organizacional y su influencia en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 7 1 en el 2013", "tuvo como objetivo explicar la influencia del clima organizacional en el desempeño laboral del personal de conducción de trenes, del área de transporte del metro de Lima, la línea 1 en el 2013. La metodología que se utilizó en esta investigación fue el método correlativo-explicativo. En conclusión, el clima organizacional del personal de conducción de trenes del metro de Lima, indica que es propicio para mejorar el desempeño del personal, donde los líderes de la organización tienen un papel importante en el desempeño de sus equipos y la comunicación entre ellos debe ser clara, sencilla y precisa. Asimismo, se concluyó que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio productivo y medianamente satisfactorio para un buen desempeño de sus trabajadores. El autor indica que el clima organizacional se encuentra en un nivel medio y satisfactorio para un buen desempeño de sus trabajadores lo cual determina una relación de manera subjetiva. Esta investigación nos brinda información de que en algunas empresas sí existe un clima organizacional propicio para que los trabajadores pueden brindar un desempeño óptimo, pero que la organización debe saber mantener con planes de capacitación y comunicación tanto a sus líderes de equipo, como también a todos sus colaboradores.

El clima organizacional tiene interrelación con el aspecto motivacional de los individuos; y ellos lo demuestran de manera muy personal, actuando de la manera como se sienten ellos mismo y demostrando ello con sus compañeros de trabajo. Es la forma como sienten para trabajar y salir adelante en su vida personal y laboral. Si los trabajadores tienen una alta motivación, el clima organizacional será equilibrado; en cambio, si la motivación es baja, clima no será del todo agradable para los trabajadores. El clima organizacional influye en las motivaciones de los trabajadores y de igual manera, la motivación tiene influencia directa también en el clima (Chiavenato, 1999).

El clima organizacional es una parte de la cultura de una empresa que en los últimos tiempos se ha venido estudiando y monitoreando con mayor profundidad. El clima son las percepciones que los colaboradores tienen sobre la organización principalmente sobre su trabajo y las políticas de la empresa. El clima influye fuertemente en la percepción de los trabajadores sobre sus actividades y sobre su entorno laboral (Arbaiza, 2014).

Palma (2004), diseña y elabora la Escala CL-SPC, se trata de un instrumento diseñado con la técnica de Likert, conteniendo 50 ítems que exploran la variable de clima laboral definida operacionalmente como "la percepción del trabajador con respecto a su ambiente laboral". Enfatiza que las dimensiones del clima organizacional son aquellas características que influyen en el comportamiento de los individuos y que pueden ser medidas. El estudio de la psicóloga incluyó el análisis de los datos con los métodos Alfa de Cronbach y Split Half de Guttman, evidenciando correlaciones de ,97 y ,90 respectivamente; lo que permite inferir la alta consistencia interna de los datos y permite afirmar que el instrumento es confiable. Demuestra en su estudio que el clima laboral debe evaluarse teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

- 1) Realización personal; mide la valoración que el empleado brinda a las probabilidades que le brinda la organización para desarrollar una línea de carrera.
- 2) Involucramiento laboral: referido al nivel de compromiso que el empleado demuestra en el desempeño de sus funciones.
- 3) Supervisión: brinda la apreciación que los colaboradores tienen respecto a la forma en que sus superiores supervisan su trabajo.
- 4) Comunicación: percepción que el empleado tiene respecto a los medios y los canales de comunicación que utiliza la empresa para comunicarse con él, entre trabajadores y también para escuchar sus necesidades o realizar sus tareas.
- 5) Condiciones laborales: mide cómo la organización provee al trabajador los recursos y herramientas necesarias para el desarrollo de sus funciones dentro de su centro de labor.

La tesis de pregrado “Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”. De Pastor (2018), “Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información” de Calderón (2016), “Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de Autoland en la sede La Victoria, año 2017” de Durand (2018); son algunas de las investigaciones que aplicaron la Escala CL-SPC para evaluar las variables de clima organizacional.

Desempeño laboral

El esfuerzo de cada individuo está acorde a las recompensas ofrecidas y que éstas requieran del esfuerzo del trabajador. Ese esfuerzo individual está dirigido, por las capacidades y habilidades del colaborador y también por las percepciones que él tiene del papel que debe desempeñar (Chiavenato, 1999).

Desempeño laboral es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

El análisis del desempeño para los colaboradores es un instrumento para gerenciar, dirigir y supervisar personal. Tiene como objetivos: el desarrollo personal y profesional de colaboradores, la mejora permanente de resultados de la organización y el aprovechamiento adecuado del talento humano (Alles, 2015).

Las evaluaciones de desempeño son útiles y necesarias para:

- Tomar decisiones sobre ascensos y mejoras salariales.
- Reunir y revisar las evaluaciones de los jefes y subordinados sobre el comportamiento del empleado en relación con el trabajo.
- La mayoría de las personas necesitan y esperan un feedback asertivo; partiendo de la forma de ejecutar sus tareas y luego recomendarles mejoras en su acciones y comportamiento.

Chiavenato (2011) menciona que el desempeño laboral se potencia cuando los trabajadores ejecutan su tarea porque para ellos tiene un valor significativo cuando sienten autonomía sobre los resultados de su trabajo y se le reconoce por sus logros.

Díaz, Hernández, Isla, Delgado, Díaz y Rosales (2014) sugieren que la evaluación del desempeño laboral sea valorada positivamente tanto por la organización como por los colaboradores; para ello es necesario que las escalas de respuesta usadas ofrezcan datos precisos y fiables; y los procedimientos aplicados para la evaluación sean percibidos como justos y fiables por los participantes. En ese sentido, se tomó la investigación de Pastor (2018), que sugiere medir el desempeño laboral teniendo en cuenta las siguientes dimensiones:

- 1) Motivación: es un estado psicológico que actúa o despierta frente a ciertos estímulos internos o externo; el resultado de ello se experimentará en nuestro comportamiento (Fishman & Matos, 2014)
- 2) Responsabilidad: la responsabilidad laboral se incrementa cuando los colaboradores sienten que su trabajo les permite alcanzar sus objetivos personales y profesionales (Robbins & Coulter, 2014).
- 3) Liderazgo y trabajo en equipo: el liderazgo es definir una visión y compartirla con el equipo, generar compromiso y tomar decisiones de forma efectiva en favor de la organización. Basado en ello, los líderes deben fomentar el trabajo en equipo, difundiendo el conocimiento a todos sus integrantes (Chiavenato, 2011).
- 4) Formación y desarrollo profesional: la empresa debe ver a sus colaboradores como fuente de crecimiento, por lo que debe aplicar estrategias para que ellos logren su desarrollo a través de la ejecución de sus funciones (Chiavenato, 2011).

1.2. Formulación del problema

¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en la empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

1.3.2. Objetivos específicos

- Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

- Determinar la relación entre el involucramiento personal y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.
- Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.
- Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.
- Determinar la relación entre las condicionales laborales y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

- **H1:** Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.
- **Ho:** Existe una relación no significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

CAPÍTULO II. METODOLOGÍA

2.1. Tipo de investigación

El tipo de investigación realizada por la naturaleza de sus datos seguirá una metodología Cuantitativa, No Experimental, ya que la variable de estudio pasa por un estudio estadístico logrando resaltar su objetividad. Así mismo en la investigación cuantitativa se manejan las técnicas de recolección de datos y colección de información, que luego de realizar el análisis correspondiente, se pueda responder a las interrogantes de la investigación y evidenciar las hipótesis planteadas (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014).

El presente trabajo de investigación utilizó el enfoque cuantitativo, en el cual se aplicó un Cuestionario a una muestra de la empresa, teniendo en consideración las variables planteadas las cuales son: Clima Organizacional y Desempeño Laboral.

Referente al enfoque No Experimental, porque no se manipulan las variables, sino que se observan tal y como se dan en su contexto natural; para luego ser evaluadas y establecer las relaciones causales entre las mismas.

Finalmente, la presente investigación tendrá un alcance Correlacional, porque analiza la incidencia y las relaciones entre las dos variables: Clima Organizacional y Desempeño Laboral, que son motivo de investigación en un momento determinado del tiempo; y posteriormente llegar al esclarecimiento de grado de correlación entre dichas variables.

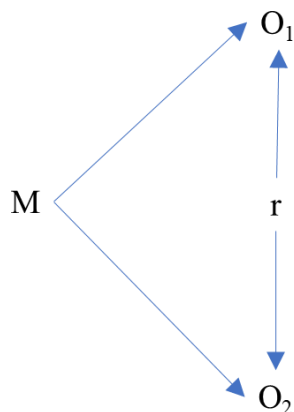


Figura 1: Diagrama de diseño correlacional

Donde:

O1: Observación de la variable independiente: clima organizacional

O2: Observación de la variable dependiente: desempeño laboral

r: Relación entre la variable 1 y la variable 2

2.2. Población y muestra

Población

Se realizó un estudio transversal en una población de veinticinco (25) trabajadores y empleados de la empresa en estudio en el departamento de la Libertad.

Muestra

Por ser una empresa con número pequeño conformada por 25 trabajadores, para la muestra se tomará a toda la población de la empresa en estudio en el departamento de la Libertad. Esta muestra es no probabilística o dirigida, ya que es recomendada por juicio de un experto, por sugerencia de un especialista, por lo que no requieren de una alta representatividad (Hernández et al., 2014).

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable Independiente: Clima organizacional	Arbaiza (2014) indica que el clima organizacional es una parte de la cultura en una empresa que en los últimos años se ha venido estudiando, analizando y midiendo con mayor detalle y profundidad. El clima son las percepciones que los colaboradores tienen sobre la compañía en lo que respecta a la forma de trabajo y los lineamientos de la empresa. El clima influye fuertemente en la percepción de los trabajadores sobre sus funciones, actividades, tareas, eficiencia y satisfacción laboral.	La Escala de Clima Laboral CL-SPC, intenta medir el nivel de percepción general del clima organizacional dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5: (1) Muy Desfavorable (2) Desfavorable (3) Medio (4) Favorable (5) Muy Favorable La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Realización Personal	Desarrollo personal y profesional	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
			Involucramiento Laboral	Compromiso	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47
			Supervisión	Supervisión del trabajo	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
			Comunicación	Claridad y fluidez de información	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49
			Condiciones laborales	Provisión de herramientas para la actividad	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50

Variable	Chiavenato (2011) mencionada que	El Cuestionario para la variable			
Dependiente:	el desempeño laboral se potencia cuando los trabajadores ejecutar su	Desempeño Laboral intenta medir el nivel de percepción general del ambiente laboral dentro de una organización. Cada ítem tiene una puntuación del 1 al 5:	Motivación	Motivación del colaborador	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Desempeño laboral	tarea porque para ellos tiene un valor significativo cuando sienten autonomía sobre los resultados de su trabajo y se le reconoce por sus logros	(1) Muy Desfavorable (2) Desfavorable (3) Medio (4) Favorable (5) Muy Favorable La puntuación final se obtiene sumando el puntaje total por cada dimensión. A mayor puntaje, más favorable será la dimensión.	Responsabilidad	Responsabilidad con la tarea	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
			Liderazgo y trabajo en equipo	Liderazgo y trabajo en equipo en la actividad	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
			Formación y desarrollo personal	Capacitación y desarrollo	24, 25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia

2.3. Técnicas e instrumentos de recolección y análisis de datos

Técnica

Se utilizó la Encuesta para recoger información sobre el clima organizacional y sobre el desempeño laboral que perciben los trabajadores en una empresa de Productos Químicos.

Instrumentos

Los instrumentos utilizados y aplicados fueron los cuestionarios:

- Escala de Clima Laboral CL-SPC: que está conformada por 50 ítems, la cual se aplicó de manera individual. Las dimensiones que se evalúan son: Realización Personal, Involucramiento Laboral, Supervisión, Comunicación y Condiciones Laborales.
- Autora: Sonia Palma Carrillo
- Aplicación: Individual
- Escala de medición: tipo Likert

Tabla 2

Dimensiones de evaluación del instrumento Escala de Clima Laboral CL-SPC

Dimensiones	Ítems
Realización Personal	1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46.
Involucramiento Laboral	2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47.
Supervisión	3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48.
Comunicación	4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49.
Condiciones Laborales	5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50.

Fuente: Elaboración propia.

- Cuestionario para medir la variable dependiente de Desempeño Laboral: que está conformada por 28 ítems, elaborada por Pastor (2018), validada por 3 expertos. Las dimensiones que se evalúan son: Motivación, Responsabilidad, Liderazgo y trabajo en equipo y Formación y desarrollo personal.
- Aplicación: Individual
- Escala de medición: tipo Likert

Tabla 3

Dimensiones de evaluación del instrumento para medir el desempeño laboral

Dimensiones	Ítems
Motivación	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
Responsabilidad	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14 y 15
Liderazgo y trabajo en equipo	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22 y 23
Formación y desarrollo personal	24, 25, 26, 27, 28

Fuente: Elaboración propia.

Confiabilidad

La confiabilidad de un instrumento se basa en el nivel de consistencia de sus preguntas y de sus resultados. Los coeficientes de confiabilidad tienen valores entre 0 y 1; donde 0 significará una confiabilidad nula y 1 indica una confiabilidad total.

Tabla 4

Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir el clima organizacional

Alfa de Cronbach	N de elementos
,997	50

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
CL1	169.52	3357.177	0.951	0.997
CL2	169.36	3372.990	0.930	0.997
CL3	169.92	3369.910	0.922	0.997
CL4	169.68	3394.310	0.840	0.997
CL5	169.48	3352.593	0.960	0.997
CL6	169.96	3367.707	0.921	0.997
CL7	169.32	3378.393	0.925	0.997
CL8	169.56	3359.423	0.959	0.997
CL9	169.44	3356.757	0.915	0.997
CL10	169.84	3395.140	0.855	0.997
CL11	169.64	3352.907	0.935	0.997
CL12	169.68	3361.227	0.949	0.997
CL13	169.80	3397.333	0.861	0.997
CL14	169.56	3352.757	0.957	0.997
CL15	169.44	3375.673	0.876	0.997
CL16	169.64	3359.490	0.936	0.997
CL17	169.92	3364.077	0.914	0.997
CL18	169.36	3379.907	0.936	0.997
CL19	169.60	3360.083	0.979	0.997
CL20	169.60	3358.167	0.967	0.997
CL21	169.52	3391.343	0.892	0.997
CL22	169.64	3362.323	0.965	0.997
CL23	169.48	3359.427	0.938	0.997
CL24	169.48	3352.593	0.960	0.997
CL25	169.96	3367.707	0.921	0.997
CL26	169.84	3364.640	0.919	0.997
CL27	169.40	3377.750	0.917	0.997
CL28	169.84	3374.557	0.852	0.997
CL29	169.44	3351.090	0.951	0.997
CL30	169.56	3359.423	0.959	0.997
CL31	169.60	3347.917	0.926	0.997
CL32	169.96	3367.707	0.921	0.997
CL33	169.52	3380.260	0.889	0.997
CL34	169.64	3363.407	0.957	0.997
CL35	169.92	3369.910	0.922	0.997
CL36	169.56	3352.757	0.957	0.997
CL37	169.40	3357.167	0.915	0.997

CL38	169.56	3363.923	0.928	0.997
CL39	169.76	3393.690	0.853	0.997
CL40	169.44	3354.840	0.948	0.997
CL41	169.64	3357.907	0.970	0.997
CL42	169.56	3360.423	0.952	0.997
CL43	169.60	3366.250	0.912	0.997
CL44	169.64	3362.323	0.965	0.997
CL45	169.80	3370.917	0.851	0.997
CL46	169.52	3350.427	0.951	0.997
CL47	169.56	3362.340	0.964	0.997
CL48	169.44	3387.757	0.927	0.997
CL49	169.64	3363.990	0.929	0.997
CL50	169.68	3360.143	0.957	0.997

Tabla 6

Estadísticas de Fiabilidad del instrumento para medir el desempeño laboral

Alfa de Cronbach	N de elementos
,978	28

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Tabla 7

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
DL1	102.16	659.057	0.850	0.977
DL2	102.24	663.523	0.923	0.976
DL3	102.32	664.393	0.910	0.976
DL4	102.44	667.257	0.811	0.977
DL5	102.16	657.223	0.893	0.976
DL6	102.16	675.723	0.857	0.977
DL7	102.32	663.393	0.903	0.976
DL8	102.28	666.377	0.856	0.977
DL9	102.00	666.750	0.892	0.976
DL10	101.08	721.410	0.201	0.979
DL11	102.00	690.750	0.607	0.978
DL12	101.04	732.707	-0.248	0.980
DL13	102.08	656.660	0.967	0.976

DL14	101.64	705.740	0.460	0.978
DL15	101.92	669.660	0.886	0.976
DL16	101.56	704.007	0.593	0.978
DL17	101.96	675.540	0.860	0.977
DL18	101.44	700.840	0.640	0.978
DL19	101.40	710.250	0.430	0.979
DL20	101.56	691.757	0.752	0.977
DL21	102.36	662.573	0.819	0.977
DL22	101.96	658.373	0.958	0.976
DL23	101.96	655.457	0.957	0.976
DL24	102.48	663.843	0.886	0.976
DL25	102.40	667.083	0.729	0.978
DL26	102.32	654.977	0.887	0.976
DL27	101.92	666.327	0.866	0.977
DL28	102.36	665.907	0.807	0.977

Validez

La validez de los instrumentos utilizados fue hecha por docentes expertos en la materia, con amplio conocimiento y experiencia en los temas referidos a las variables en estudio: Liderazgo y Clima organizacional.

2.4. Procedimiento

La investigación se desarrolló en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

La muestra se halló mediante juicio experto (muestra no probabilística) por ser menor a 50. A continuación, se elaboraron los instrumentos para la medición de las variables: clima organizacional y desempeño laboral.

La recolección de datos se realizó aplicando el instrumento a los 25 colaboradores de la empresa, que pertenecen a la muestra de la investigación.

La información se obtuvo aplicando los instrumentos al total de muestra; es decir, a todos los 25 colaboradores de la empresa. Se aplicó la encuesta de forma presencial y respondieron voluntaria y anónimamente.

Los datos obtenidos se registraron en Excel y luego se exportó al software estadístico

IBM SPSS Statistics (versión 25).

Finalmente, se generó todos los cuadros y gráficos los cuales se plasmaron en el capítulo de Resultados de la presente investigación.

Aspectos éticos

Los autores del presente estudio tuvieron en cuenta las siguientes consideraciones éticas:

- **Confidencialidad:** La información obtenida no será expuesta ni divulgada para cualquier otro fin; protegiéndose la identidad de los trabajadores que participaron como informantes de la investigación.
- **Consentimiento informado:** El propósito del consentimiento informado será solicitar autorización al Área de Recursos Humanos de la empresa en estudio en el departamento de la Libertad, para la realización de la investigación y obtener su contribución de manera voluntaria.
- **Libre participación:** Se refiere a la participación sin obligación alguna de los trabajadores que laboran en la empresa en estudio en el departamento de la Libertad, pero si animándolos y haciéndoles conocer de la importancia de la investigación.
- **Anonimidad:** Se tuvo en cuenta desde el inicio de la investigación.
- **Respeto al lugar donde se realizan las investigaciones:** Se conseguirá los permisos necesarios para acceder al lugar por parte de las personas autorizadas, así mismo se cumplirá con las reglas y normas señaladas por la empresa.
- **Veracidad:** La recolección de los datos, el análisis y los resultados son verdaderos, así como no alterar las conclusiones de acuerdo al financiamiento de la investigación.

- Derecho de autor: Se respetará la autoría de otros autores, ya sean teóricos o prácticos (patentes). No plagio, ni falsificación de otros trabajos.
- Veracidad en el registro de la información: Los datos recaudados no han sido alterados.

CAPÍTULO III. RESULTADOS

3.1. Análisis del Clima Organizacional en su dimensión Realización Personal

Tabla 8

Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Realización Personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	28.0	28.0	28.0
	Medio	12	48.0	48.0	76.0
	Alto	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

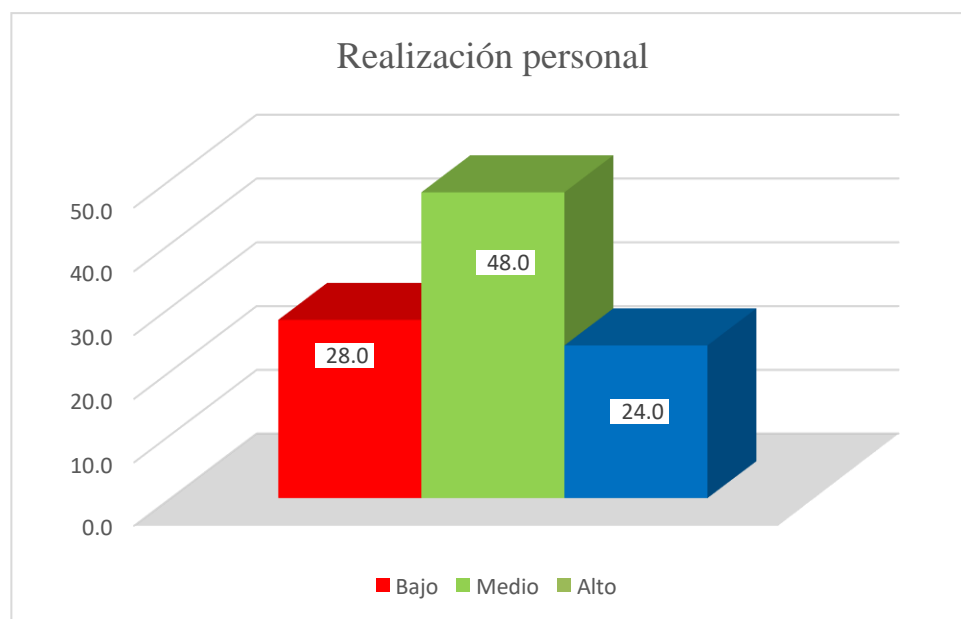


Figura 2: Gráfica de porcentajes de la dimensión Realización Personal

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 28% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Realización Personal es baja, mientras que un 48% respondieron que es regular y un 24% manifestaron que realización personal percibida es de nivel alto en la empresa en estudio.

3.2. Análisis del Clima Organizacional en su dimensión Involucramiento laboral

Tabla 9

Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Involucramiento laboral.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	36.0	36.0	36.0
	Medio	12	48.0	48.0	84.0
	Alto	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

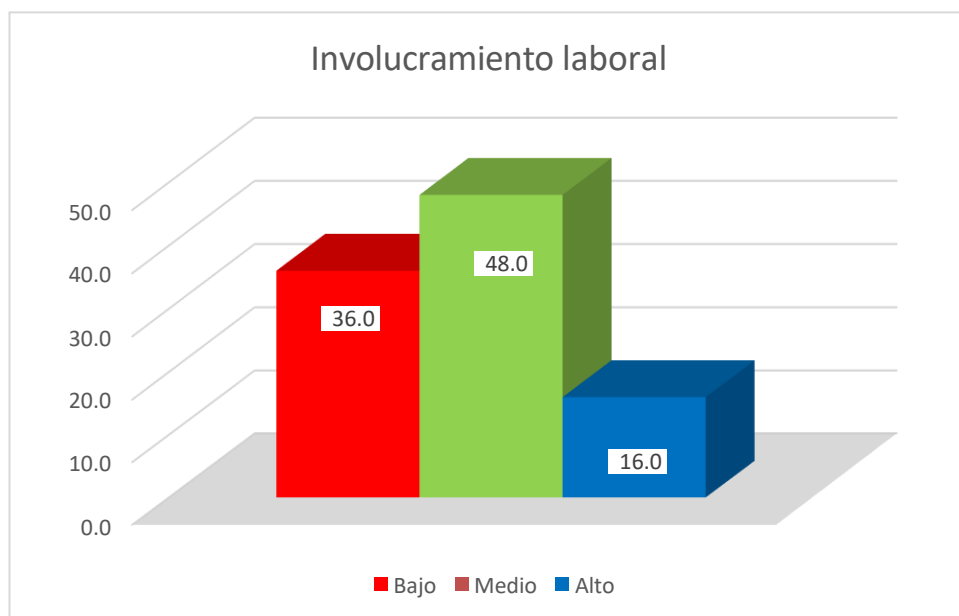


Figura 3: Gráfica de porcentajes de la dimensión Involucramiento laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 36% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Involucramiento laboral es baja, mientras que un 48% respondieron que es regular y un 16% manifestaron que la supervisión recibida es de nivel alto en la empresa en estudio.

3.2. Análisis del Clima Organizacional en su dimensión Supervisión

Tabla 10

Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Supervisión.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	36.0	36.0	36.0
	Medio	12	48.0	48.0	84.0
	Alto	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

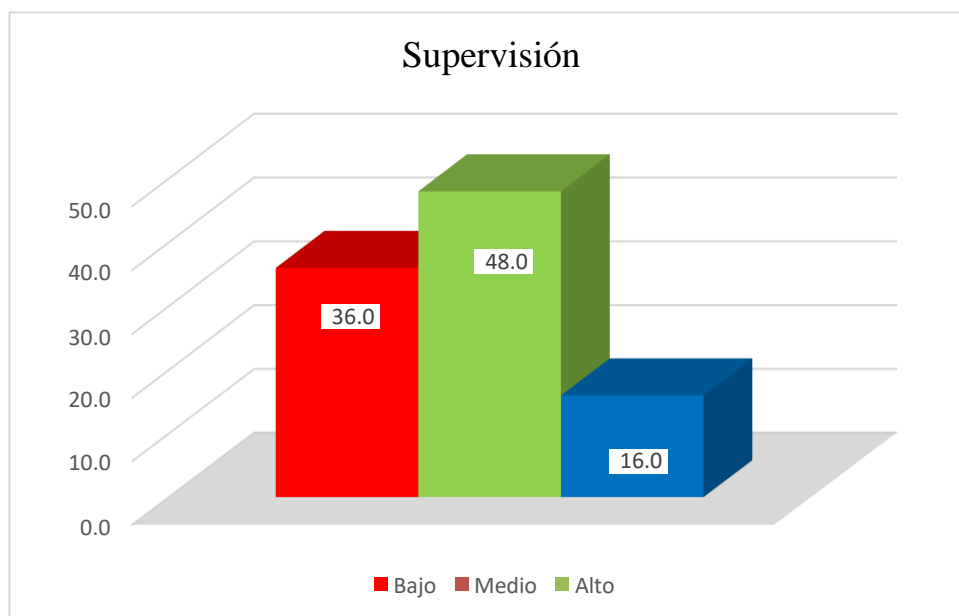


Figura 4: Gráfica de porcentajes de la dimensión Supervisión

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 36% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Supervisión es baja, mientras que un 48% respondieron que es regular y un 16% manifestaron que la supervisión recibida es de nivel alto en la empresa en estudio.

3.3. Análisis del Clima Organizacional en su dimensión Comunicación

Tabla 11

Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Comunicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	32.0	32.0	32.0
	Medio	11	44.0	44.0	76.0
	Alto	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

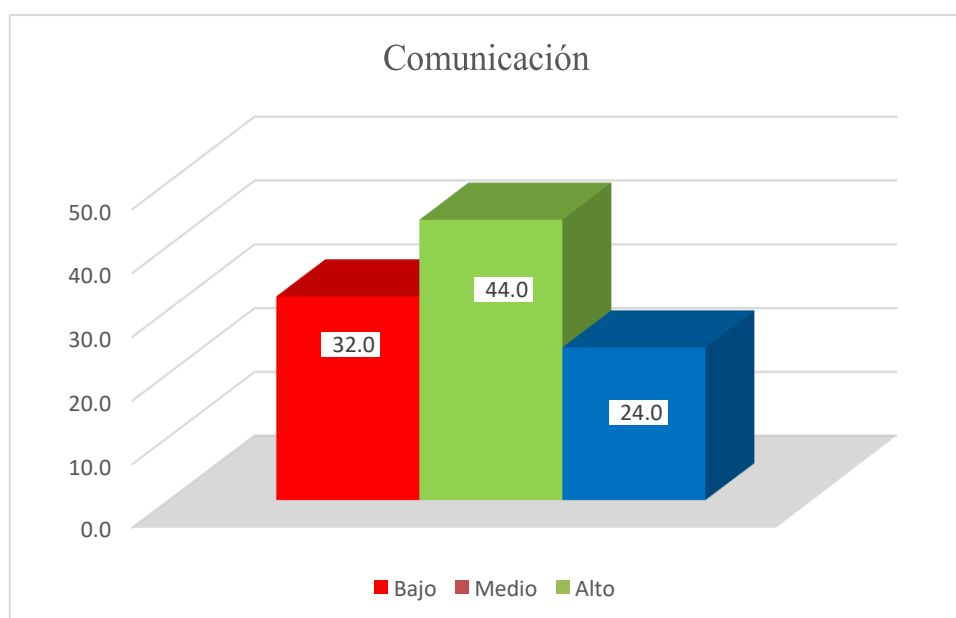


Figura 5: Gráfica de porcentajes de la dimensión Comunicación

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 32% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Comunicación es baja, mientras que un 44% respondieron que es regular y un 24% manifestaron que perciben una comunicación de nivel alto en la empresa en estudio.

3.4. Análisis del Clima Organizacional en su dimensión Condiciones Laborales

Tabla 12

Análisis del Clima Organizacional en su dimensión de Condiciones Laborales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	32.0	32.0	32.0
	Medio	12	48.0	48.0	80.0
	Alto	5	20.0	20.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

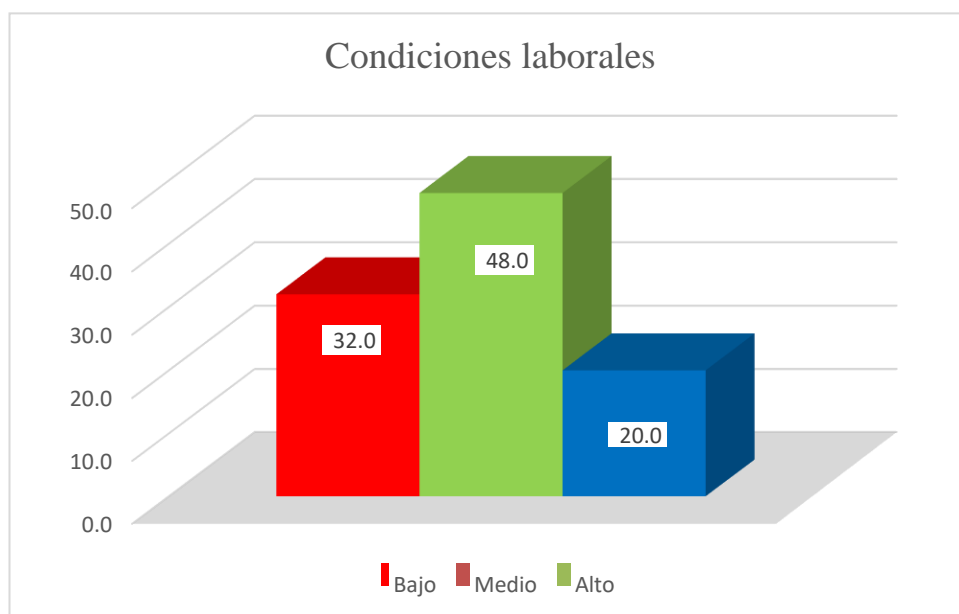


Figura 6: Gráfica de porcentajes de la dimensión Condiciones Laborales

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 32% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Condiciones Laborales es baja, mientras que un 48% respondieron que es regular y un 20% manifestaron que las condiciones laborales percibidas son de nivel alto en la empresa en estudio.

3.5. Análisis de la variable independiente Clima Organizacional

Tabla 13

Análisis de la variable independiente Clima Organizacional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	28.0	28.0	28.0
	Medio	11	44.0	44.0	72.0
	Alto	7	28.0	28.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

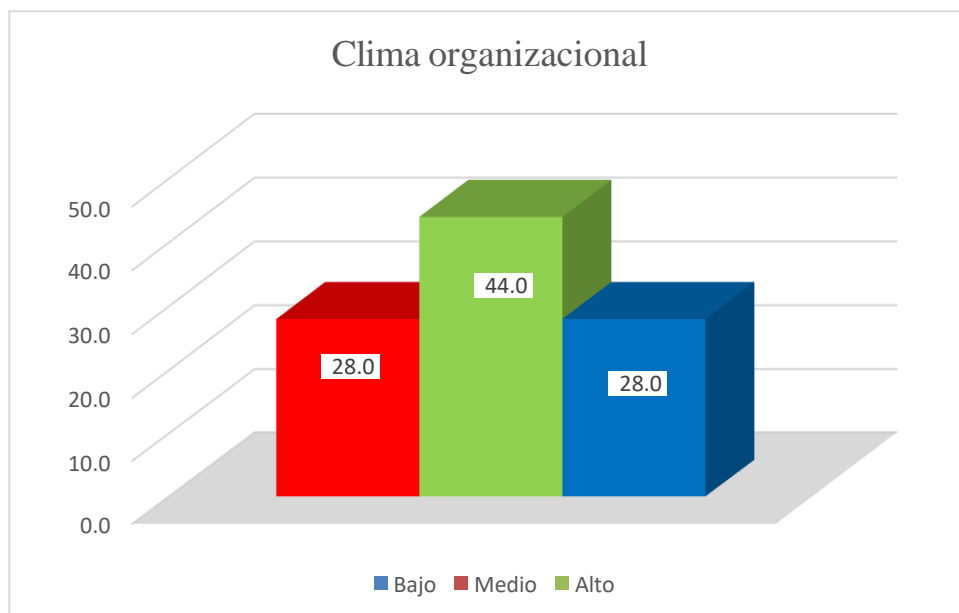


Figura 7: Gráfica de porcentajes de la variable independiente Clima organizacional

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 28% de colaboradores indicaron que el clima organizacional es nivel bajo, mientras que un 44% respondieron que es regular y un 28% manifestaron que perciben un alto nivel de clima organizacional en la empresa en estudio.

3.6. Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Motivación

Tabla 14

Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Motivación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	32.0	32.0	32.0
	Medio	11	44.0	44.0	76.0
	Alto	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

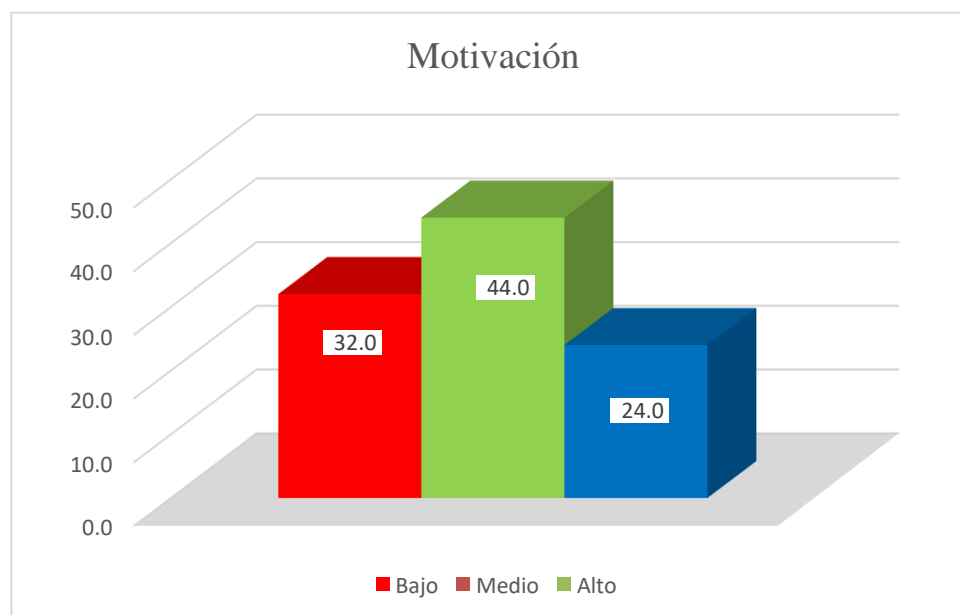


Figura 8: Gráfica de porcentajes de la dimensión Motivación

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 32% de colaboradores indicaron que el desempeño laboral en su dimensión Motivación es baja, mientras que un 44% respondieron que es regular y un 24% manifestaron que tienen una alta motivación para el desempeño de sus actividades en la empresa en estudio.

3.7. Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Responsabilidad

Tabla 15

Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Responsabilidad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	32.0	32.0	32.0
	Medio	14	56.0	56.0	88.0
	Alto	3	12.0	12.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

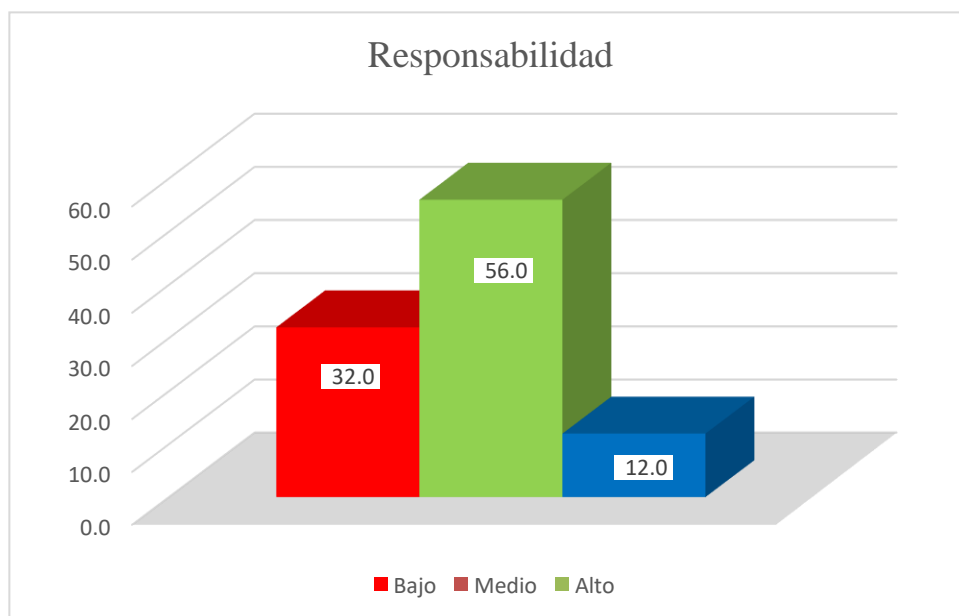


Figura 9: Gráfica de porcentajes de la dimensión Responsabilidad

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 32% de colaboradores indicaron que el desempeño laboral en su dimensión Responsabilidad es baja, mientras que un 56% respondieron que es regular y sólo un 12% manifestaron tiene un nivel alto de responsabilidad relacionada a su desempeño laboral en la empresa en estudio.

3.8. Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

Tabla 16

Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	8	32.0	32.0	32.0
	Medio	13	52.0	52.0	84.0
	Alto	4	16.0	16.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

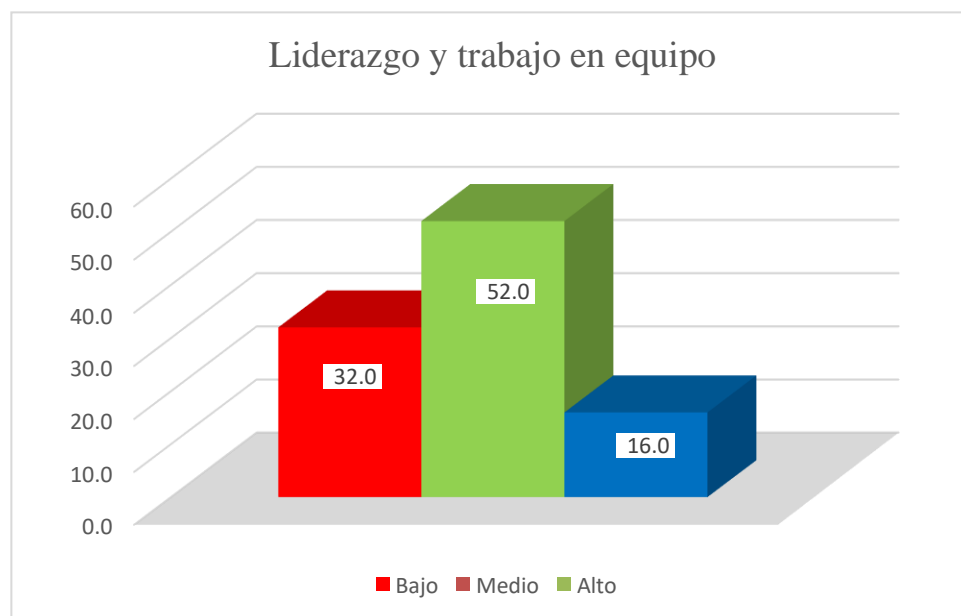


Figura 10: Gráfica de porcentajes de la dimensión Liderazgo y trabajo en equipo

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 32% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Liderazgo y trabajo en equipo es baja, mientras que un 52% respondieron que es regular y un 16% manifestaron que se desempeñan con un alto nivel de liderazgo y trabajo en equipo en la empresa en estudio.

3.9. Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Formación

Tabla 17

Análisis del Desempeño Laboral en su dimensión Formación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	28.0	28.0	28.0
	Medio	10	40.0	40.0	68.0
	Alto	8	32.0	32.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

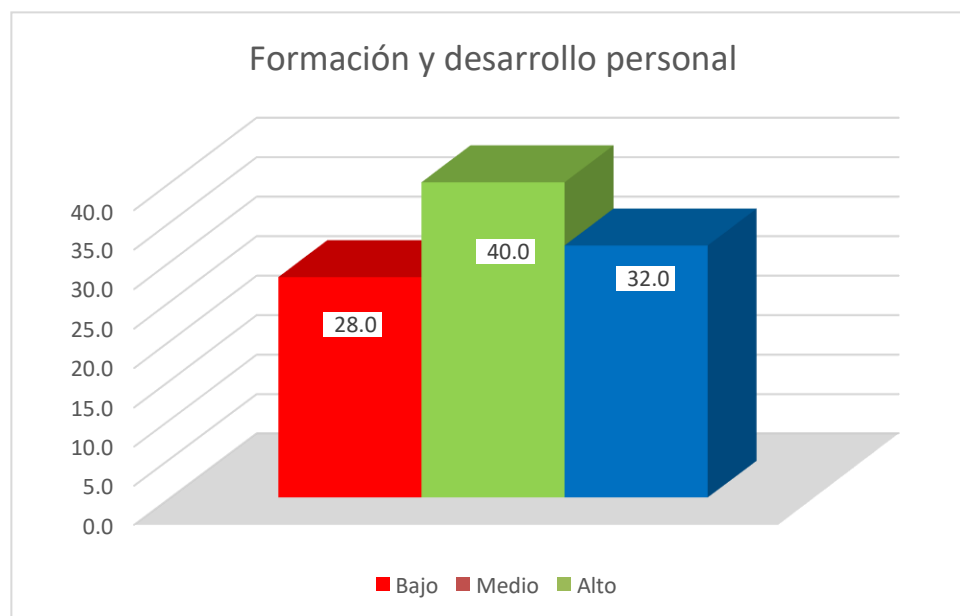


Figura 11: Gráfica de porcentajes de la dimensión Formación

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 28% de colaboradores indicaron que el clima organizacional en su dimensión Formación es baja, mientras que un 40% respondieron que es regular y un 32% manifestaron que percibida un nivel alto de formación en la empresa en estudio.

3.10. Análisis de la variable dependiente Desempeño laboral.

Tabla 18

Análisis de la variable dependiente Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	7	28.0	28.0	28.0
	Medio	12	48.0	48.0	76.0
	Alto	6	24.0	24.0	100.0
	Total	25	100.0	100.0	

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

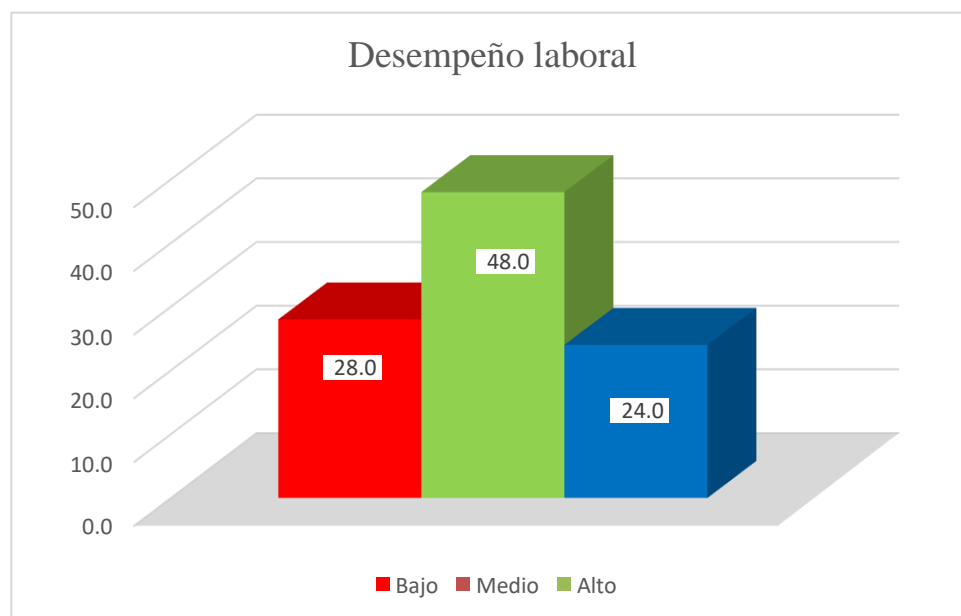


Figura 12: Gráfica de porcentajes de la variable dependiente Desempeño laboral

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados muestran que un 28% de colaboradores indicaron que su desempeño laboral es bajo, mientras que un 48% respondieron que es regular y un 24% manifestaron que su nivel de desempeño es alto en la empresa en estudio.

3.11. Objetivo general: Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

Tabla 19

Tabla de contingencia del clima organizacional y el desempeño laboral

			Desempeño laboral			
			Bajo	Medio	Alto	Total
Clima organizacional	Bajo	Recuento	7	0	0	7
		% del total	28.0%	0.0%	0.0%	28.0%
	Medio	Recuento	0	10	1	11
		% del total	0.0%	40.0%	4.0%	44.0%
	Alto	Recuento	0	2	5	7
		% del total	0.0%	8.0%	20.0%	28.0%
Total		Recuento	7	12	6	25
		% del total	28.0%	48.0%	24.0%	100.0%

Fuente: Resultados del SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Podemos verificar que el clima organizacional de la empresa tiene un nivel bajo del 28% y con respecto al desempeño laboral presenta también un 28% con bajo nivel. Los valores con mayor porcentaje están en nivel regular o medio, donde se obtuvo un 44% en el clima organizacional y un 48% en el desempeño laboral. Asimismo, se evidencia que al bajar el nivel de percepción del clima organizacional, también existe un bajo nivel de desempeño.

Tabla 20

Hipótesis del clima organizacional y el desempeño laboral

			Clima organizacional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Clima organizacional	Coefficiente de correlación	1.000	,903**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,903**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados demuestran que sí existe una relación entre Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la empresa en estudio en el departamento La Libertad, 2019. La hipótesis es confirmada por la prueba estadística Rho Spearman que nos muestra un coeficiente de correlación de un 0.903 con un nivel de significación bilateral de 0.000; con esto se confirma la hipótesis ya que existe una correlación entre estas dos variables. En porcentaje, el índice de correlación nos expresa que existe un 90.3% de correlación entre las dos variables que podría ser considerada como un nivel de correlación muy fuerte. Eso demuestra que el clima organizacional está impactando negativamente en el desempeño laboral de los colaboradores, evidenciado en los altos porcentajes sobre la motivación, responsabilidad, liderazgo y formación y desarrollo personal que los trabajadores lo perciben con un nivel medio de aceptación.

3.13. Objetivo Específico 1: Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

Tabla 21

Prueba de correlación entre realización personal y desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1.000	,829**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,829**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados demuestran que sí existe una relación entre la Realización Personal y el Desempeño Laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019; que es confirmada por la prueba estadística Rho Spearman con un coeficiente de correlación de un 0.829, con un nivel de significación bilateral de 0.000; corroborándose que existe correlación entre estas dos variables. En porcentaje, se traduce en un 82.9% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva fuerte.

3.14. Objetivo Específico 2: Determinar la relación entre el involucramiento personal y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

Tabla 22

Prueba de correlación entre involucramiento personal y el desempeño laboral

			Involucramiento Laboral	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Involucramiento Laboral	Coeficiente de correlación	1.000	,941**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,941**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados demuestran que sí existe una relación entre el involucramiento personal y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio en el departamento La Libertad, 2019; que es confirmada por la prueba estadística Rho Spearman con un coeficiente de correlación de un 0.941, con un nivel de significación bilateral de 0.000; corroborándose que existe correlación entre estas dos variables. En porcentaje, se traduce en un 94.1% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva muy fuerte.

3.15. Objetivo Específico 3: Determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

Tabla 23

Prueba de correlación entre la supervisión y el desempeño laboral

			Supervisión	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Supervisión	Coefficiente de correlación	1.000	,862**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,862**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados demuestran que sí existe una relación entre la Supervisión y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio en el departamento La Libertad, 2019; que es confirmada por la prueba estadística Rho Spearman con un coeficiente de correlación de un 0.862, con un nivel de significación bilateral de 0.000; corroborándose que existe correlación entre estas dos variables. En porcentaje, se traduce en un 86.2% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva fuerte.

3.16. Objetivo Específico 4: Determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

Tabla 24

Prueba de correlación entre la comunicación y el desempeño laboral

			Comunicación	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Comunicación	Coefficiente de correlación	1.000	,895**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,895**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados demuestran que sí existe una relación entre la Comunicación y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio en el departamento La Libertad, 2019; que es confirmada por la prueba estadística Rho Spearman con un coeficiente de correlación de un 0.895, con un nivel de significación bilateral de 0.000; corroborándose que existe correlación entre estas dos variables. En porcentaje, se traduce en un 89.5% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva fuerte.

3.17. Objetivo Específico 5: Determinar la relación entre las condicionales laborales y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.

Tabla 25

Prueba de correlación entre las condicionales laborales y el desempeño laboral

			Condiciones laborales	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1.000	,917**
		Sig. (bilateral)		0.000
		N	25	25
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,917**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.000	
		N	25	25

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Fuente: Resultados del software IBM Statistics SPSS v.25

Elaboración: Propia

Interpretación:

Los resultados demuestran que sí existe una relación entre las Condicionales Laborales y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio en el departamento La Libertad, 2019; que es confirmada por la prueba estadística Rho Spearman con un coeficiente de correlación de un 0.917, con un nivel de significación bilateral de 0.000; corroborándose que existe correlación entre estas dos variables. En porcentaje, se traduce en un 91.7% de correlación entre las dos variables que sería considerada como un nivel de correlación positiva muy fuerte.

CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

4.1 Discusión

En la presente investigación luego de realizar la encuesta a los 25 colaboradores de la empresa en estudio, se obtuvo el estadístico para la prueba de hipótesis con un valor de 0,000 menor que el nivel de significancia señalado para el presente trabajo de investigación ($p < 0,05$), por lo que acepta la hipótesis de los investigadores. Según esto, se determinó que el nivel de clima organizacional que perciben los trabajadores de la empresa es de un 44% de nivel medio, un 28% de nivel bajo y un 28% de nivel alto. El instrumento para recoger información sobre la variable independiente fue la Escala de Clima de Laboral CL-SPC, el cual recoge la percepción del colaborador en cuanto al clima organizacional en la indicada empresa, para lo cual evalúa 5 dimensiones: realización personal, involucramiento laboral, supervisión, comunicación y Condiciones Laborales., indicado en Palma (2004); este instrumento también fue utilizado en la investigación “*Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información*” de (Calderón, 2016).

Respecto al objetivo general, para determinar la correlación de las variables clima organizacional y desempeño laboral, la presente investigación encontró que existe una relación directa y significativa con un valor de Rho de Spearman de 0.903. Este resultado tiene relación con la tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Transportes Marver S.A.C. de Los Olivos, 2019*” (Huamani, 2019) quien halló un coeficiente con un valor del 0.921.

El objetivo específico N° 1 de la investigación fue determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos, luego de realizar la encuesta a los 25 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,829 que expresa una correlación positiva fuerte entre la realización personal y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto,

existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado concuerda con la tesis

“Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de Autoland en la sede La Victoria, año 2017” (Durand, 2018), la cual concluyó que sí existía una correlación entre la realización personal y el desempeño laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,680, lo cual denota una correlación positiva moderada.

El objetivo específico N° 2 de la investigación fue determinar la relación entre la involucramiento laboral y el desempeño laboral de la empresa en estudio.; luego de realizar la encuesta a los 25 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,941 que expresa una correlación positiva muy fuerte entre involucramiento laboral y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado concuerda con la tesis *“Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017”* de (Pastor, 2018), la cual concluyó que sí existía una correlación entre la realización personal y el desempeño laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,845, lo cual denota una correlación positiva fuerte.

El objetivo específico N° 3 de la investigación fue determinar la relación entre la supervisión y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos.; luego de realizar la encuesta a los 25 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,862 que expresa una correlación positiva fuerte entre la supervisión y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado contrasta con la tesis *“Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de Autoland en la sede La Victoria, año 2017”* (Durand, 2018), la cual concluyó que sí existía una correlación entre la

supervisión y el desempeño laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos

donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = -0,837, lo cual denota una correlación negativa fuerte.

El objetivo específico N° 4 de la investigación fue determinar la relación entre la comunicación y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos.; luego de realizar la encuesta a los 25 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,895 que expresa una correlación positiva fuerte entre la comunicación y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado concuerda con la tesis “*Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima 2017*” de (Pastor, 2018), la cual concluyó que sí existía una correlación entre la comunicación y el desempeño laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,820, lo cual denota una correlación positiva fuerte.

El objetivo específico N° 5 de la investigación fue determinar la relación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos.; luego de realizar la encuesta a los 25 colaboradores, se obtuvo un coeficiente de correlación Rho de Spearman de 0,917 que expresa una correlación positiva muy fuerte entre las condiciones laborales y el desempeño laboral de los colaboradores; por lo tanto, existe una relación significativa entre ambas variables. Este resultado concuerda con la tesis “*Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho*” de (Ninahuanca, 2017), la cual concluyó que sí existía una correlación entre las condiciones laborales y el desempeño laboral, demostrado por los resultados estadísticos obtenidos donde se observa que el coeficiente de correlación Rho de Spearman = 0,521, lo cual denota una correlación positiva moderada.

Las limitaciones para el desarrollo de la presente investigación se presentaron

inconvenientes producto de la coyuntura del país, esto limitó el acceso a la bibliografía básica y ante ello los autores indagamos en la bibliografía digital (vía internet) para poder sustentar correctamente el marco teórico y todas las referencias citadas en el presente estudio, esperando sea de utilidad para otras investigaciones similares.

4.2 Conclusiones

- El objetivo general fue determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de la empresa en estudio y de acuerdo a los resultados obtenidos donde el estadístico para la prueba de hipótesis tiene un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.903 para la presente investigación, por lo tanto se concluye que existe relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa en estudio indicando que existe una correlación positiva muy fuerte.
- Para el objetivo específico N° 1 se concluye que, sí existe relación significativa entre la dimensión Realización Personal y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio; ya que se obtuvo un estadístico para la prueba de correlación con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.829 para la presente investigación, indicando que existe una correlación positiva fuerte.
- Para el objetivo específico N° 2 se concluye que, sí existe relación significativa entre la dimensión de Involucramiento personal y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio.; ya que se obtuvo un estadístico para la prueba de correlación con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.941 para la presente investigación, indicando que existe una correlación positiva muy fuerte.

- Para el objetivo específico N° 3 se concluye que, sí existe relación significativa entre la dimensión Supervisión y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio; ya que se obtuvo un estadístico para la prueba de correlación con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.862 para la presente investigación, indicando que existe una correlación positiva fuerte.
- Para el objetivo específico N° 4 se concluye que, sí existe relación significativa entre la dimensión Comunicación y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio; ya que se obtuvo un estadístico para la prueba de correlación con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.895 para la presente investigación, indicando que existe una correlación positiva fuerte.
- Para el objetivo específico N° 5 se concluye que, sí existe relación significativa entre la dimensión de Condicionales Laborales y el Desempeño Laboral de la empresa en estudio; ya que se obtuvo un estadístico para la prueba de correlación con un valor de 0,000, menor que el nivel de significancia señalado ($p < 0.05$) y la prueba de Rho de Spearman arrojó un coeficiente de 0.917 para la presente investigación, indicando que existe una correlación positiva muy fuerte.

REFERENCIAS

- Alles, M. A. (2015). *Dirección estratégica de Recursos Humanos: Gestión por competencias* (3a Ed.). Buenos Aires: Granica.
- Arbaiza, L. (2014). *Administración y organización: Un enfoque contemporáneo* (1a Ed.). Buenos Aires: Cengage Learning.
- Calderón, S. A. (2016). *Clima organizacional en una empresa del rubro de tecnología de la información* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/2574>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones* (9na Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos* (5ª Ed.). México: Editorial Mc Graw Hill
- Cubillos, B., Velásquez, F. C., & Reyes, M. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de Negocios*, 5(10), 69-73. Recuperado de <https://gestion.pe/economia/management-empleo/encuestas-de-clima-laboral-menos-de-50-de-empresas-aplica-acciones-para-mejorar-puntos-debiles-reportados-noticia/>
- Díaz, D., Hernández, E., Isla, R., Delgado, N., Díaz, L., & Rosales, C. (2014). Factores relevantes para aumentar la precisión, la viabilidad y el éxito de los sistemas de evaluación del desempeño laboral. *Papeles del Psicólogo*, 35(2), 115-121. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77831095004>
- Durand, D. M. (2018). *Clima organizacional y su relación en el desempeño laboral de los colaboradores de Autoland en la sede La Victoria, año 2017* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/URP/1494>

Fischman, D. & Matos, L. (2014). *Motivación 360°: cómo incrementarla en la vida y en la*

empresa (1ra Ed.) Lima: Editorial Planeta Perú S.A.

Gestión (2019, octubre 3). Encuestas de clima laboral: menos del 50% de las empresas

aplica acciones para mejorar [publicación web]. Recuperado de

<https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr>

Gestión (2019, junio 19). La cultura organizacional en el Perú [publicación web].

Recuperado de [https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-](https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr)

[noticia/?ref=gesr](https://gestion.pe/opinion/cultura-organizacional-peru-267307-noticia/?ref=gesr)

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, L. (2014). *Metodología de la Investigación*.

México: McGraw-Hill Interamericana

Huamani, Y. H. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral de los trabajadores de*

la empresa Transportes Marver S.A.C. de Los Olivos, 2019 (Tesis de pregrado).

Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/36418>

Ninahuanca, A. (2017). *Clima Organizacional y Desempeño Laboral de los trabajadores*

de la empresa Plásticos Crismez S.R.L, San Juan de Lurigancho (Tesis de pregrado).

<http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6952>

Pastor, A. (2018). *Clima organizacional y desempeño laboral en trabajadores*

administrativos de una empresa privada de combustibles e hidrocarburos, Lima

2017 (Tesis de pregrado). Recuperado de

[http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)

[Guill%C3%A9n.pdf](http://repositorio.usil.edu.pe/bitstream/USIL/3466/1/2018_Pastor-Guill%C3%A9n.pdf)

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2014). *Administración* (12a ed.). México: Pearson.

Uría., D. E. (2011). *El Clima Organizacional y su incidencia en el Desempeño Laboral de*

los trabajadores de "Andelas Cía Ltda." de la ciudad de Ambato. (Tesis de

<https://repositorio.uta.edu.ec:8443/jspui/handle/123456789/1376>

Vizcaíno, A. A. (2013). *Diagnóstico y plan de mejora del clima organizacional de la empresa Updatecom de la ciudad de Quito* (Tesis de pregrado). Recuperado de

<http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/6055>

Zans, A. J. (2017). *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016* (Tesis de maestría).

Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/4744/>

Anexo N° 01: Cuestionario de la Variable CLIMA ORGNIZACIONAL y su validación por experto

CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimado colaborador a continuación hallará propuestas sobre aspectos vinculados con las características del ambiente de trabajo que usted frecuenta. Cada una de las proposiciones tienen cinco elecciones para manifestar de acuerdo a lo que describa mejor su Clima organizacional. Lea cuidadosamente y plante el número que usted cree conveniente, según su punto de vista. Conteste todas las preguntas, asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

Puesto Laboral:

Años de antigüedad en la empresa:

MUY DESFAVORABLE	DESFAVORABLE	MEDIA	FAVORABLE	MUY FAVORABLE
1	2	3	4	5

N°	ITEMS	1	2	3	4	5
1	¿Existen ocasiones de desarrollarse de la empresa de Productos Químicos?					
2	¿Se siente comprometido con el éxito en la Empresa?					
3	¿El superior manifiesta soporte para superar los obstáculos que se presentan?					
4	¿Se cuenta con acceso a la información necesaria para ejecutar el trabajo?					
5	¿Los compañeros de trabajo cooperan entre sí?					
6	¿El jefe le importa el éxito de sus empleados?					
7	¿Cada trabajador asegura sus niveles de logro en el trabajo?					
8	¿En la empresa de Productos Químicos Industriales se mejoran continuamente los métodos de trabajo?					
9	¿En mi oficina, la información fluye correctamente?					
10	¿Los objetivos de trabajo son retadores?					
11	¿Se participa en definir los objetivos y las gestiones para lograrlo?					
12	¿Cada empleado se considera factor clave para el éxito de la empresa?					
13	¿La evaluación que se realiza del trabajo ayuda a mejorar la tarea?					
14	¿En los grupos de trabajo, existe una relación armoniosa?					
15	¿Los trabajadores tienen la oportunidad de tomar decisiones en tareas de sus responsabilidades?					
16	¿Se valora los altos niveles de desempeño?					
17	¿Los trabajadores están comprometidos con la empresa de Productos Químicos?					
18	¿Se recibe la preparación necesaria para realizar el trabajo?					
19	¿Existen suficientes canales de comunicación en la empresa de Productos Químicos?					
20	¿El grupo con el que trabajo funciona como un equipo bien integrado?					

21	¿Los supervisores expresan reconocimiento por los logros?					
22	¿En la oficina, se hacen mejor las cosas cada día?					
23	¿Las responsabilidades del puesto están claramente definidas?					
24	¿Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía?					
25	¿Se cuenta con la oportunidad de realizar el trabajo lo mejor que se puede?					
26	¿Las actividades en las que se trabaja permiten aprender y desarrollarse?					
27	¿Cumplir con las tareas diarias en el trabajo, permite el desarrollo del personal?					
28	¿Se dispone de un sistema para el seguimiento y control de las actividades?					
29	¿En la institución, se afrontan y superan los obstáculos?					
30	¿Existe buena administración de los recursos en la empresa de Productos Químicos?					
31	¿Los jefes promueven la capacitación que se necesita?					
32	¿Cumplir con las actividades laborales es una tarea estimulante?					
33	¿Existen normas y procedimientos como guías para el desarrollo del trabajo?					
34	¿La empresa de Productos Químicos fomenta y promueve la comunicación interna?					
35	¿La remuneración es atractiva en comparación con la de otras organizaciones?					
36	¿La empresa promueve el desarrollo del personal?					
37	¿Los productos y/o servicios de la organización, son motivo de orgullo del personal?					
38	¿Los objetivos del trabajo están claramente definidos?					
39	¿El Supervisor escucha los planteamientos que se le hacen?					
40	¿Los objetivos de trabajo guardan relación con la visión de la empresa de Productos Químicos?					
41	¿Se promueve la generación de ideas creativas o innovadoras?					
42	¿Hay clara definición de visión, misión y valores en la institución?					
43	¿El trabajo se realiza en función a métodos o planes establecidos?					
44	¿Existe colaboración entre el personal de las diversas oficinas?					
45	¿Se dispone de tecnología que facilite el trabajo en la empresa de Productos Químicos?					
46	¿Se reconocen los logros en el trabajo realizado?					
47	¿La organización es buena opción para alcanzar calidad de vida laboral?					
48	¿Existe un trato justo de la empresa de Productos Químicos?					
49	¿Se conocen los avances en las otras áreas de la empresa?					
50	¿La remuneración está de acuerdo a su desempeño y sus logros?					

Anexo N° 02: Validación del instrumento para medir la variable Clima Organizacional

Validación por el experto: Ing. Jonathan Michael Hernández Castañeda

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA EMPRESA DE PRODUCTOS QUÍMICOS				
Línea de Investigación: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL, RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL				
Apellidos y nombres del experto: JHONATHAN HERNANDEZ CASTAÑEDA				
El instrumento de medición pertenece a la variable: CLIMA ORGANIZACIONAL				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítem	Preguntas	Agrade		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:		 Ing. Jonathan Michael Hernández Castañeda COLSPE : 379 COLEGIO ESTADÍSTICO DEL PERU REGION LA LIBERTAD		

Anexo N° 03: Cuestionario de la variable DESEMPEÑO LABORAL

CUESTIONARIO DE PERCEPCIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL.

Estimado colaborador, a continuación se le presenta un cuestionario de preguntas para evaluar cuidadosamente el desempeño laboral de la persona que ocupa el puesto en mención. Seleccione con una única respuesta para cada pregunta que se le presenta colocando un aspa (X) en el cuadro que corresponda (siempre, frecuente algunas veces, nunca), asimismo no existen respuestas buenas ni malas. ¡SUERTE!

EMPRESA de Productos Químicos Industriales S.A	DIA	MES	AÑO

SIEMPRE	CASI SIEMPRE	A VECES	CASI NUNCA	NUNCA
1	2	3	4	5

N°	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MOTIVACIÓN						
1	¿Se promueve la producción de ideas creativas e innovadoras en la empresa?					
2	¿Siente satisfacción por los resultados que logra en su trabajo diario?					
3	¿Al trabajador se le brinda retroalimentación de manera precisa y oportuna?					
4	¿Existe constante motivación para un óptimo desempeño en las labores diarias?					
5	¿La verificación diaria que se hace al trabajo ayuda a mejorar las tareas?					
6	¿El cumplimiento de las tareas diarias en el trabajo permite el desarrollo personal?					
7	¿Se incentiva los altos niveles de desempeño en la empresa?					
DIMENSIÓN: RESPONSABILIDAD						
8	¿Realiza el trabajo en tiempo establecido y sin errores?					
9	¿Puede trabajar de forma independiente y sin constante supervisión?					
10	¿Produce y ejecuta su trabajo en forma metódica y ordenada?					
11	¿Cumple con los horarios establecidos y se registra puntualmente?					
12	¿Asume con responsabilidad y madurez las consecuencias de sus acciones?					
13	¿La responsabilidad y funciones de su puesto están claramente definidos?					
14	¿Informa y consulta oportunamente al Jefe sobre los diversos cambios que podrían afectar directamente?					
15	¿Cumple con los objetivos demostrando proactividad en la realización de las actividades en tiempo establecido?					
DIMENSIÓN: LIDERAZGO Y TRABAJO EN EQUIPO						
16	¿Se anticipa a las necesidades y problemas que se podrían suscitar en el futuro?					
17	¿Reacciona oportunamente y de forma calmada frente a dificultades o situaciones conflictivas?					
18	¿Responde de forma clara y adecuada a las dudas del personal de la empresa?					
19	¿Demuestra respeto a sus Jefes y compañeros de trabajo?					

20	¿Escucha y respeta las ideas y aportaciones de todo el equipo de trabajo?					
21	¿El trabajo que realiza diariamente permite el desarrollo máximo sus habilidades?					
22	¿Se muestra atento y dispuesto al cambio, aportando nuevas metodologías de trabajo?					
23	¿El trabajador recibe la preparación necesaria para realizar el cambio?					
DIMENSIÓN: FORMACIÓN Y DESARROLLO PERSONAL						
24	¿Los Jefes promueven e incentivan las capacitaciones?					
25	¿Su trabajo le permite desarrollarse profesionalmente y lograr sus metas?					
26	¿La empresa de Productos Químicos incentiva el desarrollo personal?					
27	¿Aplica la experiencia, capacidad y conocimientos adquiridos los cuales son demostrados en los resultados de su trabajo?					
28	¿Recibe la preparación suficiente para realizar el trabajo diario?					

Anexo N° 04: Validación del instrumento para medir la variable Desempeño Laboral

Validación por el experto: Ing. Jonathan Michael Hernández Castañeda

MATRIZ PARA EVALUACIÓN DE EXPERTOS				
Título de la investigación: EL CLIMA ORGANIZACIONAL Y SU RELACIÓN EN EL DESEMPEÑO LABORAL DE UNA EMPRESA DE PRODUCTOS QUÍMICOS				
Línea de investigación: IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE CLIMA ORGANIZACIONAL, RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y DESEMPEÑO LABORAL				
Apellidos y nombres del experto: JHONATHAN HERNANDEZ CASTAÑEDA				
El instrumento de medición pertenece a la variable: DESEMPEÑO LABORAL				
Mediante la matriz de evaluación de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SÍ o NO. Asimismo, le exhortamos en la corrección de los ítems, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable en estudio.				
Ítem	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SÍ	NO	
1	¿El instrumento de medición presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recolección de datos tiene relación con el título de la investigación?	X		
3	¿En el instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigación?	X		
4	¿El instrumento de recolección de datos facilitará el logro de los objetivos de la investigación?	X		
5	¿El instrumento de recolección de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redacción de las preguntas tiene un sentido coherente y no están sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medición se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medición facilitará el análisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medición?	X		
10	¿El instrumento de medición será accesible a la población sujeto de estudio?	X		
11	¿El instrumento de medición es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		
Sugerencias:				
Firma del experto:				
 Ing. Jonathan Michael Hernández Castañeda CDESPE - 379 COLEGIO ESTADÍSTICO DEL PERU REGION LA LIBERTAD				

Anexo N° 05: Entrevista al Gerente de Recursos Humanos sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en una Empresa de Productos Químicos.

Anexo N° 05: Entrevista al Gerente de Recursos Humanos sobre el Clima Organizacional y el Desempeño Laboral en la Empresa de Productos Químicos

- Nombre: José Gustavo Tórtes
- Cargo: Gerente de Recursos Humanos: _____
- Años trabajando en la empresa: 3 años

1. ¿Cómo observa el desempeño laboral dentro de la empresa?

En este momento veo que el desempeño es bajo, en comparación con los años anteriores, donde percibía un mayor involucramiento de mis colaboradores.

2. En su opinión: ¿a qué causas o motivos atribuye el nivel de desempeño de sus colaboradores?

Puedo inferir que se deba a los últimos cambios, que a nivel estructural se han venido dando en la organización; esto a causado que el índice de rotación se eleve. Esto podría ser la causa principal.

3. ¿Cuál es su percepción sobre el clima organizacional dentro de la empresa?

Mi percepción es que el clima organizacional es de un nivel medio a bajo. Percibo que los colaboradores cumplen sus funciones, pero no tengo claro el compromiso que normalmente percibía en los 2 años anteriores.

4. ¿Considera que las empresas que tienen un buen clima organizacional tienen un mejor desempeño de sus colaboradores?

Claro que sí, ese es el nivel que deseo llegar junto con todo mi equipo de trabajo. Mi objetivo para este año es mejorar el nivel del clima en todas las áreas.

5. ¿Considera necesario realizar un análisis del clima organizacional en su empresa, para determinar si guarda relación con el desempeño laboral de los colaboradores?

Definitivamente, como te mencioné en la pregunta anterior; este año forma parte de mis objetivos mejorar sustancialmente el clima organizacional y por ende el desempeño de mis colaboradores.

Firma: _____

Fecha: 02/03/2020

Anexo N° 06: Cuadro comparativo de ventas anuales 2016 – 2019

Valor en ventas periodos 2016 -2019- y su variación					
Suma de IM_TOTA	Etiquetas de columna				
Etiquetas de fila	2016	2017	2018	2019	Total general
enero	S/. 3,419,433	S/. 4,028,532	S/. 3,093,228	S/. 3,040,609	S/. 13,581,802
febrero	S/. 3,172,148	S/. 2,505,514	S/. 3,824,398	S/. 2,998,173	S/. 12,500,234
marzo	S/. 3,144,178	S/. 1,556,413	S/. 3,440,551	S/. 2,471,249	S/. 10,612,392
abril	S/. 2,482,278	S/. 3,163,670	S/. 2,702,070	S/. 3,009,462	S/. 11,357,480
mayo	S/. 2,558,546	S/. 4,063,063	S/. 3,168,496	S/. 2,588,422	S/. 12,378,526
junio	S/. 2,835,925	S/. 3,872,818	S/. 2,862,483	S/. 2,681,741	S/. 12,252,967
julio	S/. 2,565,072	S/. 2,946,969	S/. 3,127,784	S/. 3,120,170	S/. 11,759,994
agosto	S/. 2,491,266	S/. 3,284,585	S/. 2,400,311	S/. 2,496,459	S/. 10,672,622
septiembre	S/. 2,677,292	S/. 2,765,988	S/. 2,570,612	S/. 2,407,445	S/. 10,421,336
octubre	S/. 3,063,955	S/. 3,055,833	S/. 3,266,205	S/. 2,859,281	S/. 12,245,275
noviembre	S/. 3,478,568	S/. 3,591,728	S/. 2,977,512	S/. 2,667,234	S/. 12,715,041
diciembre	S/. 3,320,606	S/. 3,267,135	S/. 3,434,159	S/. 3,761,615	S/. 13,783,515
Total general	S/. 35,209,267	S/. 38,102,248	S/. 36,867,811	S/. 34,101,860	S/. 144,281,185

Año	2016	2017	2018	2019
Ventas anuales	S/. 35,209,267	S/. 38,102,248	S/. 36,867,811	S/. 34,101,860
Variación Respecto al Año Anterior		8.2%	-3.2%	-7.5%

Anexo N° 07: Matriz de Consistencia

Tabla 26

Matriz de Consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología/Diseño
¿Qué relación existe entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019?	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.</p> <p>Objetivos Específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019.</p> <p>Determinar la relación entre el involucramiento personal y el desempeño laboral en una empresa</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe una relación significativa entre el clima organizacional y el desempeño laboral en una empresa de Productos Químicos en el departamento La Libertad, 2019</p>	<p>Variables a relacionar</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Arbaiza (2014) indica que el clima organizacional es una parte de la cultura de una empresa que en los últimos años se ha venido estudiando, analizando y midiendo con mayor detalle y profundidad. El clima son las percepciones que los colaboradores tienen sobre la compañía en lo que respecta a la forma de trabajo y los lineamientos de la empresa. El clima influye fuertemente en la percepción de los trabajadores sobre sus funciones, actividades, tareas,</p>	<p>Enfoque:</p> <p>Cuantitativo</p> <p>Diseño:</p> <p>No experimental. Transeccional,</p> <p>Tipo de investigación:</p> <p>Correlacional</p> <p>Población y Muestra:</p> <p>Población</p> <p>Conformada por todos los colaboradores de la empresa = 25</p>

de Productos Químicos en el
departamento La Libertad, 2019.

Determinar la relación entre la
supervisión y el desempeño
laboral en una empresa de
Productos Químicos en el
departamento La Libertad, 2019.

Determinar la relación entre la
comunicación y el desempeño
laboral en una empresa de
Productos Químicos en el
departamento La Libertad, 2019.

Determinar la relación entre las
condicionales laborales y el
desempeño laboral en una
empresa de Productos Químicos
en el departamento La Libertad,
2019.

eficiencia y satisfacción
laboral.

Desempeño laboral:

El esfuerzo de cada individuo
está acorde a las recompensas
ofrecidas y que éstas requieran
del esfuerzo del trabajador.

Ese esfuerzo individual está
dirigido, por las capacidades y
habilidades del colaborador y
también por las percepciones
que él tiene del papel que debe
desempeñar (Chiavenato,
1999).

Muestra:

No probabilística.
Conformada por 25
colaboradores.

Técnicas e

**instrumentos de
recolección de datos:**
Cuestionario

Para ambas variables se
utilizará una medición a
través de la Escala de
Likert. Las respuestas
tendrán una escala del 1
al 5.

Fuente: Elaboración propia